

Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o.

Trg kralja Tomislava 17, Zagreb

**KOLEKTIVNI
UGOVOR**

Zagreb, 31.03. 2008. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR DRUŠTVA ČIŠĆENJE I NJEGA PUTNIČKIH VAGONA d.o.o.

SADRŽAJ:

I. OPĆE ODREDBE

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu
2. Probni rad
3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
4. Ugovor o radu na određeno vrijeme
5. Dužnost poštivanja propisa u svezi sa radnim odnosom

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE, ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zabrana diskriminacije
2. Zaštita dostojanstva radnika
3. Zaštita privatnosti (Osobni podaci radnika)

IV. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

V. PRIPRAVNICI

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme
2. Nepuno radno vrijeme
3. Skraćeno radno vrijeme
4. Prekovremeni rad
5. Noćni rad
6. Preraspodjela radnog vremena
7. Dežurstvo i pripravnost

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)
2. Dnevni odmor
3. Tjedni odmor
4. Godišnji odmor
5. Dragovoljno davanje krvi i sudjelovanje u radu kulturno-stručnih ili sportskih društava
6. Plaćeni dopust
7. Neplaćeni dopust

VIII. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka Ugovora o radu
2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

3. Otkaz Ugovora o radu
4. Redoviti otkaz Ugovora o radu
5. Izvanredni otkaz
6. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme
7. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka
8. Otkazni rok

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika
2. Odgovornost poslodavca
3. Zastara potraživanja za naknadu štete

XII. ODNOS SA SINDIKATOM

XIII. ZAŠTITA NA RADU

1. Izbor i imenovanje povjerenika za zaštitu na radu
2. Imenovanje koordinatora povjerenika za zaštitu na radu
3. Zadatak povjerenika za zaštitu na radu
4. Zadatak koordinatora za zaštitu na radu
5. Uvjeti za nesmetan rad povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu

XIV. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

XV. ULAGANJA U POBOLJŠANJE UVJETA RADA I HUMANIZACIJU RADNIH MJESTA

XVI. PLAĆA

1. Solidarnost
2. Stimulacija

XVII. DODACI PLAĆE

1. Napredovanje na poslu

XVIII. NAKNADA PLAĆE

1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora
2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta
3. Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana
4. Naknada za vrijeme bolesti
5. Naknada plaće sindikalnom povjereniku
6. Naknada za sate provedene u pripravnosti i dežurstvu
7. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR
8. Naknada plaće za vrijeme udaljenja ili pritvora
9. Ostale naknade plaće

XIX. NAKNADA TROŠKOVA RADNIKA

1. Naknada za službeno putovanje u zemlji
2. Naknada za službeno putovanje u inozemstvo
3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe
5. Naknada za prijevoz na posao i s posla
6. Terenski dodatak
7. Selidbeni troškovi

XX. OSTALA PRIMANJA

1. Jednokratni dodatak na plaću
2. Božićnica
3. Uskrsnica
4. Otpremnina kod otkaza Ugovora o radu
5. Otpremnina kod odlaska u mirovinu
6. Nagrade učenicima i studentima
7. Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju
8. Nagrade za vjernost društvu
9. Pokloni i pomoći
10. Nagrada za spriječenu štetu
11. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

XXI. OSIGURANJE RADNIKA

XXII. ISPLATA PLAĆE

XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

XXIV. PRILOZI :

1. **PRILOG I.** - OSNOVNA PLAĆA RADNOG MJESTA – CIJENA SATA RADA
2. **PRILOG II.** - RAVILNIK O STIMULATIVNOM VREDNOVANJU RADA RADNIKA DRUŠTVA ČIŠĆENJE I NJEGA PUTNIČKIH VAGONA d.o.o.
3. **PRILOG III.** - PRAVILNIK O NORMAMA RADA RADNIKA DRUŠTVA ČIŠĆENJE I NJEGA PUTNIČKIH VAGONA d.o.o.

Na temelju Zakona o radu (Narodne novine br. 38/95, 54/95 i 17/01, 137/04), Konvencije br. 87, 88 i 111 Međunarodne organizacije rada, Sindikat hrvatskih željezničara i Sindikat željezničara Hrvatske s jedne strane i Uprava društva s ograničenom odgovornošću Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o. za obavljanje uslužnih djelatnosti (u daljnjem tekstu poslodavac) s druge strane, zaključili su dana 31.03.2008. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

Društva Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i temeljem rada radnika Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o., kao i prava, obveze i odgovornosti društva Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o. (u daljnjem tekstu Društvo, Poslodavac) sukladno konvencijama Međunarodne organizacije rada i Zakona o radu.

(2) Pod pojmom "radnik" u smislu ovog Ugovora smatra se fizička osoba koja temeljem Ugovora o radu (u radnom odnosu) obavlja određene poslove za Društvo.

(3) Pod pojmom "Društvo, Poslodavac" u smislu ovog Ugovora smatra se društvo Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o. koje je u vlasništvu HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. kao njihov izdvojeni dio, koji obavlja usluge čišćenja putničkih vagona i vlakova, poslovnih prostora, te svih djelatnosti koje su upisane u sudski registar.

Članak 2.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

(2) Ako je Ugovorom o radu sklopljenim između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenih ovim Ugovorom, te odredbe neposredno će se primjenjivati.

(3) Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proističu iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

(4) Kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Članak 3.

(1) Pri podjeli, spajanju ili drugoj statusnoj promjeni Poslodavca, na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati Kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme statusne promjene.

(2) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog Poslodavca prenese Društvo ili dio Društva stranke ovog Ugovora suglasne su da se na novog Poslodavca prenose i svi Ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koje je predmet prenošenja kao i sva prava iz ovog Ugovora.

(3) Ugovori o radu radnika iz stavka 2. ovog članka mogu se prenijeti na novog Poslodavca tek po sklapanju ugovora Poslodavca stranke ovog ugovora i novog Poslodavca, kojim novi Poslodavac prihvaća obvezu primjene ovog Ugovora do sklapanja novog.

Članak 4.

(1) Ovaj Ugovor sastoji se od poglavlja:

- I. Opće odredbe
- II. Sklapanje Ugovora o radu
- III. Zabrana diskriminacije, zaštita dostojanstva i privatnosti radnika
- IV. Privremeno raspoređivanje radnika
- V. Pripravnici
- VI. Radno vrijeme
- VII. Odmori i dopusti
- VIII. Obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad
- IX. Prestanak Ugovora o radu
- X. Zaštita prava radnika
- XI. Nadoknada štete
- XII. Odnosi sa sindikatom
- XIII. Zaštita na radu
- XIV. Uvjeti za rad Radničkog vijeća
- XV. Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta
- XVI. Plaća
- XVII. Dodaci plaće
- XVIII. Naknada plaće
- XIX. Naknada troškova radnika
- XX. Ostala primanja
- XXI. Osiguranje radnika
- XXII. Isplata plaće
- XXIII. Prijelazne i završne odredbe
- XXIV. Prilozi

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 5.

(1) Radnik zasniva radni odnos danom sklapanja Ugovora o radu.

(2) Ugovorom o radu Poslodavac ima obvezu, uz Zakonom o radu utvrđenih uglavaka, utvrditi i slijedeće :

- trajanje pripravničkog staža i probnog rada,
- raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, rad u smjenama, nejednako smjenski rad u smjenama),
- radna mjesta s posebnim uvjetima (sigurnost na radu),
- trajanje stanke,
- klauzula o trajanju zabrane konkurencije.

(3) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi Ugovor o radu uz naznaku broja Ugovora koji prestaje vrijediti.

Članak 6.

(1) Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru o radu.

(2) Ako Poslodavac s radnikom ne sklopi pisani Ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

(3) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest (15) dana od dana sklapanja Ugovora o radu ili uručjenja pisane potvrde o sklopljenom Ugovoru o radu, odnosno početku rada.

Članak 7.

(1) Ako Ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka petnaest dana od dana početka rada, Poslodavac je dužan uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 8.

(1) Prije popunjavanja slobodnih radnih mjesta Poslodavac je obavezan ispitati ima li u Društvu radnika koji se nalaze kao tehnološki višak čijim bi preuzimanjem odnosno premještanjem bila popunjena slobodna radna mjesta u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.

(2) U slučaju da u Društvu postoji tehnološki ili ekonomski višak radnika, Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebnu prekvalifikaciju viška radnika.

Članak 9.

(1) Prilikom sklapanja Ugovora o radu radnik je obavezan izvijestiti Poslodavaca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz Ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim u izvršenju Ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 10.

(1) Poslodavac uz savjetovanje sa Radničkim vijećem ili Sindikatom, Pravilnikom o unutarnjoj ustrojbi Društva uređuje organizaciju rada, popis radnih mjesta, broj radnika, opis poslova, kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, a osobito stručna spremna, radno iskustvo, posebna znanja, posebne uvjete i drugo, ovisno od vrste i naravi posla.

2. Probni rad

Članak 11.

(1) Prilikom sklapanja Ugovora o radu ugovara se probni rad.

- (2) Probni rad ne smije trajati dulje od četiri (4) mjeseca.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Ako Ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

- (1) Poslodavac će sa radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako radno mjesto za koje radnik ima Ugovor o radu na određeno vrijeme nije popunjeno drugim privremeno odsutnim radnikom, i iako je radnik na određeno vrijeme kod Poslodavca radio najmanje tri (3) godine na bilo kojim poslovima. Prekid kraći od dva (2) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri (3) godine.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme iznimno se može sklopiti kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito kada se radi o :
 - sezonskom poslu,
 - zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
 - vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
 - privremenim poslovima za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu,
 - ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
 - drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.
- (2) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim Ugovorom. Ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je sklopljen smatra se da je radnik sklopio Ugovor na neodređeno vrijeme.

5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 15.

- (1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem Kolektivnog ugovora i općih akata kojima se uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.
- (2) Radnik je obavezan Ugovorom o radu preuzete obveze obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, te usavršavati svoja znanja i radne vještine te štititi interese Poslodavca.
- (3) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku prije stupanja na rad, upoznavanje s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s

mogućnostima i potrebama rada, osigurati školovanje i usavršavanje, te za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE, ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zabrana diskriminacije

Članak 16.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposlila, temeljem rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili društvenih poteškoća.

(2) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka, kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljan položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna naredba, kriterij ili praksa, osoba iz stavka 1. ovog članka zbog njenog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelji za zabranu diskriminacije stavlja ili bi stavila u nepovoljan položaj u odnosu na druge osobe.

(4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo te ponižavanje ili uvredljivo okruženje.

(5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo ili ponižavanje ili uvredljivo okruženje.

2. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 17.

(1) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji i uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) U cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne zaštitne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 18.

(1) Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osoba iz stavka 1. ovog članka obavezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

(3) U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako ocjeni potrebnim zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

(4) Imenovana osoba je obavezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Članak 19.

(1) Imenovana osoba je obavezna odmah poduzeti radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika, a ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan, ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita.

(2) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 20.

(1) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana je osoba obavezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika u postupku.

(2) Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu, te kršenje te odredbe od strane imenovane osobe predstavlja težu povredu Ugovora o radu.

3. Zaštita privatnosti (Osobni podaci radnika)

Članak 21.

(1) Prilikom zasnivanja, te trajanja radnog odnosa radnika, Poslodavac je ovlašten prikupljati, obrađivati i koristiti osobne podatke radnika, samo ako su u svezi s radnim odnosom, odnosno ako postoji zakonska obveza prikupljanja istih.

Članak 22.

(1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.

(2) Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci :

1. ime i prezime radnika,
2. JMBG,
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. mjesto rođenja i općina,
6. bračno stanje,
7. broj članova obitelji,
8. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
9. registarski broj osobne iskaznice,
10. samohrani roditelj,
11. vozački ispit,
12. broj telefona na radnom mjestu i kod kuće,
13. mjesto rada (mjesto, općina, županija),
14. zanimanje,
15. školska sprema,
16. stručno obrazovanje
17. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
18. radno mjesto na kojem radnik radi,
19. radni staž do zaposlenja kod Poslodavca,

20. radni staž kod Poslodavca,
21. beneficirani radni staž,
22. umanjena radna sposobnost,
23. znanje stranog jezika,
24. je li Ugovor o radu sklopljen na neodređeno, ili određeno vrijeme,
25. datum zasnivanja radnog odnosa,
26. radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost,
27. datum početka prava na solidarnost.

(3) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radniku i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada.

Članak 23.

(1) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama, Poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

IV. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 24.

(1) Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene Ugovora o radu radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, naročito u slučajevima :

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- zastoja u obavljanju određenih poslova,
- iznenadnog kvarenja sirovina,
- kvara na sredstvu za rad,
- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- kada zbog promjene propisa o sigurnosti na radu ne može obavljati svoje poslove,
- obavljanje poslova za vrijeme prekida u opskrbi energijom,
- i u drugim opravdanim slučajevima kada to zahtjeva proces rada u Društvu.

(2) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje tri (3) mjeseca (osim u slučajevima alineje 5.) tijekom kalendarske godine i zadržava plaću koja je za njega povoljnija, ukoliko privremeni raspored traje pet (5) dana ili više. Privremeni raspored ne odnosi se na radna mjesta za koja je sistematizacijom određeno da imaju pomoćnike za vrijeme njihove nenazočnosti.

Članak 25.

(1) Invalidu rada, radniku s profesionalnom nesposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od invalidnosti Poslodavac je obavezan ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu u skladu s preostalom radnom sposobnošću prema Odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

(2) Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme. U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni Ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

Članak 26.

(1) Radnik, kojem je utvrđena profesionalna nesposobnost na osnovu rješenja nadležnog organa, Poslodavac će u roku od trideset (30) dana ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu.

(2) Ukoliko radnik ne prihvati izmijenjeni Ugovor o radu Poslodavac može radniku otkazati Ugovor samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Članak 27.

(1) Radnik ne smije obavljati samostalno poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen za samostalni rad na siguran način.

(2) Osposobljavanje i provjera osposobljenosti provodi se u skladu s propisima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim propisima.

V. PRIPRAVNICI

Članak 28.

(1) Pripravnici se smatraju osobe koje se prvi put zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovale.

(2) S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

(3) S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje a ne postoje potrebe Poslodavca za trajnim zapošljavanjem.

Članak 29.

(1) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to :

- pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 4 – 6 mjeseci,
- pripravnik sa višom stručnom spremom od 6 – 10 mjeseci,
- pripravnik sa visokom stručnom spremom od 8 – 12 mjeseci.

(2) Duljina pripravničkog staža određuje se Ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

(3) Trajanje pripravničkog staža produljuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolest, vojna vježba i sl.), ako je ukupna odsutnost trajala duže od trideset (30) dana.

Članak 30.

(1) Pripravniku se imenuje mentor iz redova stručnjaka koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i obrazovanje kao pripravnik, te najmanje tri (3) godine radnog iskustva u struci.

Članak 31.

(1) Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa izobrazbe.

(2) Stručni ispit se polaže pred povjerenstvom od tri (3) člana koje imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i osposobljenost provjeravaju.

(3) Stručni ispit mogu polagati i radnici koji nisu pripravnici, ako je za obavljanje poslova odgovarajućeg radnog mjesta na koje su raspoređeni potrebno znanje koje se stiče polaganjem određenog stručnog ispita te se na izobrazbu i polaganje stručnog ispita tih radnika primjenjuju odredbe ovog članka koje se primjenjuju na pripravnike.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 32.

(1) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i duže od punog (prekovremeni rad).

(2) Radno vrijeme može biti raspoređeno kao :

- jednokratno,
- dvokratno,
- u smjenama (turnusima),
- u nejednakomjernom radu u smjenama.

(3) Raspored radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom Poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikatom. Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena osam (8) dana unaprijed.

(4) Mjesečni raspored rada radnika mora sadržavati ime i prezime radnika te sate rada za svaki pojedini dan.

Članak 33.

(1) U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje proizlazi:

- zbog obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, osam sati,
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda – osam sati, osim u slučaju da je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni zakonom,
- zbog rada u tijelima Poslodavca, rada u sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – računa se stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora.

Članak 34.

(1) Poslodavac će osigurati radniku koji radi s nepunim radnim vremenom ili s vremenom dužim od punog radnog vremena, sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena.

Članak 35.

(1) Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pisanog opravdanja – ispričnice mjerodavnih tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 36.

(1) Poslodavac, uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikata može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, sa najviše šezdeset (60) minuta odstupanja na početku odnosno na kraju radnog vremena.

Članak 37.

(1) U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege teže hendikepiranog djeteta, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i Poslodavca.

(2) U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje radničkog vijeća o početku odnosno završetku radnog vremena.

1. Puno radno vrijeme

Članak 38.

(1) Radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

(2) Puno radno vrijeme iznosi u pravilu osam (8) sati dnevno, ali ne manje od šest (6) sati.

(3) Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u pet (5) uzastopnih radnih dana.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

(1) Radno vrijeme na određenim mjestima može iznositi i manje od četrdeset sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to zahtjeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.

(2) Poslodavac je obavezan uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikatom aktom o unutarnjoj ustrojbi Društva (sistematizacijom) odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme.

(3) Raspored nepunog radnog vremena utvrđuje se Ugovorom o radu između radnika i Poslodavca.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

(1) Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Radnik kojemu je zbog štetnih utjecaja rada skraćeno radno vrijeme, ne može raditi prekovremeno niti u dopunskom radu.

(3) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne može biti raspoređen na rad do punog radnog vremena na nekim drugim poslovima.

(4) Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 41.

- (1) Poslodavac može odlučiti da radnici moraju raditi prekovremeno u svim izvanrednim, nepredviđenim i nužnim situacijama utvrđenih Zakonom.
- (2) Prekovremeni rad ne može trajati dulje od deset (10) sati tjedno i ne ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

Članak 42.

- (1) Uz ograničenja određena Zakonom o zabrani prekovremenog rada, Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da radi u prekovremenom radu u slučajevima :
 - ako njeguje člana uže obitelji po uputama liječnika (pod članom uže obitelji smatraju se osobe prema članku 57. stavku 2. Zakona o radu),
 - ako ne može osigurati čuvanje djeteta do sedam (7) godina starosti za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena.

Članak 43.

- (1) Uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena (prekovremeni rad) nije dopušteno ako se posao može obaviti u redovno radno vrijeme odgovarajućom organizacijom rada, podjelom rada, rasporedom radnog vremena ili zaposlenjem novih radnika.

5. Noćni rad

Članak 44.

- (1) Svako obavljanje poslova i radnih zadataka radnika u vremenu između dvadeset dva (22) sata i šest (6) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako, da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.
- (3) Radnici na čišćenju putničkih vagona ne smiju raditi više od dvije (2) noći uzastopno.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 45.

- (1) Poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme za pojedine organizacijske cjeline kada to zahtijeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava za rad i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena te obavljanje i dovršenje ugovorenih poslova.

Članak 46.

- (1) Preraspodjela radnog vremena je mjesečna. Broj sati pri prelasku trajanja smjene iz jednog u drugi mjesec može se računati u tekući ili naredni mjesec ovisno o mjesečnom fondu sati.
- (2) Ako je radno vrijeme preraspodjeljeno, ono ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

(3) Preraspodjelom utvrđeno ukupno godišnje radno vrijeme ne može prijeći godišnji fond radnih sati na bazi četrdeset (40) satnog radnog tjedna.

7. Dežurstvo i pripravnost

Članak 47.

(1) Odlukom Poslodavca, a zbog tehnološkog procesa rada radniku se može odrediti pripravnost kod kuće ili dežurstvo na radnom mjestu.

(2) Sati pripravnosti kod kuće ili dežurstvo na radnom mjestu ne ulazi u efektivno radno vrijeme.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku, u trajanju od trideset (30) minuta.

(2) Stanka ne smije biti određena u prva dva (2) sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.

(3) Radnici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tijekom rada u trajanju od trideset (30) minuta za trajanje smjene od 4 – 8 sati i slijedećih trideset (30) minuta za smjenu preko osam (8) do dvanaest (12) sati.

(4) Poslodavac je dužan za radnika propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

(5) Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korištenja stanke, vrijeme predviđeno za stanku ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

(6) Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Dnevni odmor

Članak 49.

(1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju uzastopnih radnih dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

(2) Iznimno, ako radnik koristi odmor izvan svoje organizacijske jedinice, odmor može trajati kraće od dvanaest (12) sati ali ne kraće od šest (6) sati.

(3) Radnici koji rade u nejednakom radu u smjenama imaju pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset četiri (24) sata neprekidno.

(2) Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama je pravilu je nedjelja.

(3) Ako je potrebno da radnik radi na dan svojeg tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje toga odmora tijekom idućeg tjedna.

(4) Rad na dan tjednog odmora određuje se Odlukom o rasporedu radnog vremena, a iznimno usmenim ili pisanim nalogom Poslodavca ako to radnik zahtijeva.

4. Godišnji odmor

Članak 51.

(1) Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest (18) radnih dana.

(2) Radniku mlađem od osamnaest (18) godina života, godišnji odmor ne može biti kraći od dvadeset i četiri (24) radnih dana.

(3) Radnici koji rade na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje trideset (30) radnih dana godišnjeg odmora.

(4) Pravo iz stavka 3. ovog članka utvrditi će se na temelju Procjene opasnosti koju će donijeti nadležna institucija.

(5) Na temelju Procjene opasnosti Povjerenstvo u sastavu :

- jedan predstavnik Društva,
- jedan predstavnik sindikata,
- jedan predstavnik zaštite na radu iz Društva donijeti će konačan popis poslova iz stavka 3. ovog članka.

(6) Pod pojmom "radni dan" u tekstu ovog Ugovora koji se odnosi na godišnji odmor smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 52.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:

- prema uvjetima rada,
- prema složenosti poslova,
- prema radnom stažu,
- prema posebnim socijalnim uvjetima,
- prema navršenim godinama starosti

Članak 53.

(1) Prema kriterijima iz stavka 1. prethodnog članka radniku se trajanje godišnjeg odmora uvećava na način :

a) Prema uvjetima rada

- rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada 3 dana
- noćni rad 2 dana

b) Složenost poslova

- I kategorija (1 – 3 platni razred) 1 dan
- II kategorija (4 – 8 platni razred) 2 dana
- III kategorija (9 – 11 platni razred) 3 dana
- IV kategorija (12 – 14 platni razred) 4 dana
- V kategorija (15 – 17 platni razred) 5 dana

c) Radni staž

- 1 – 5 godina 1 dan
- 6 – 10 godina 2 dana

- 11– 15 godina	3 dana
- 16 – 20 godina	4 dana
- 21 – 25 godina	5 dana
- preko 25 godina	6 dana
d) Posebni socijalni uvjeti	
- majka za svako dijete do sedam (7) godina starosti	1 dan
- samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 godina starosti	2 dana
- samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 godina starosti	3 dana
- roditelji djece s težim smetnjama u psihofizičkom razvoju	3 dana
- invalid	3 dana
- invalid Domovinskog rata	3 dana
- invalid civilna žrtva rata	3 dana
e) Godine života	
- od 30 – 50 godina	1 dan
- preko 50 godina	2 dana

Navedene činjenice radnici su na zahtjev obavezni dokumentirati odgovarajućim potvrdama.

Članak 54.

(1) Vrijeme u kojem radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac krajem godine za slijedeću godinu, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa i o svakoj pisanoj želji pojedinog radnika.

(2) U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se na njegov pisani zahtjev uručiti pisana obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora najmanje petnaest (15) dana prije nastupa godišnjeg odmora, pa i u slučaju da Poslodavac nije sačinio plan GO.

Članak 55.

(1) Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog :

- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- duže odsutnosti s rada radnika,
- i u drugim opravdanim slučajevima.

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s time da ga ima pravo nastaviti koristiti čim prestane razlog zbog kojeg je odmor prekinut. U slučaju duže odsutnosti s rada, preko petnaest (15) dana, radnik može započeti korištenje godišnjeg odmora najranije nakon trideset (30) dana po povratku na rad.

(3) Zbog prekida godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i sl.), uz prilaganje dokaza o postojanju troškova.

Članak 56.

(1) Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom bolovanja, porodijskog dopusta, plaćenog dopusta, vojne vježbe, i opravdani zahtjev Poslodavca, i opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Istekom prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 57.

- (1) Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku.
- (2) Godišnji odmor koristi se u pravilu odjednom, iznimno na zahtjev radnika u više dijelova.
- (3) Radnik je dužan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja slijedeće godine.

Članak 58.

- (1) Radnik ima pravo iskoristiti jedan (1) dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje tri (3) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

5. Dragovoljno davanje krvi i sudjelovanje u radu kulturno – stručnih ili sportskih društava

Članak 59.

- (1) Dragovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva (2) slobodna dana prilikom svakog davanja krvi, uz naknadu plaće kao da su radili.
- (2) Redovitim davateljima krvi s deset (10) i više davanja pripada dva (2) slobodna dana. Redovitim se smatra davatelj koji daje krv najmanje jedanput godišnje.

6. Plaćeni dopust

Članak 60.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše sedam (7) radnih dana u godini za :

- sklapanje braka	4 radna dana
- sklapanje braka djeteta	2 radna dana
- rođenje djeteta	3 radna dana
- preseljenja na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
- preseljenja u istom mjestu ili do 50 km	2 radna dana
- smrt člana uže obitelji	5 radnih dana
- smrt roditelja bračnog druga ukoliko je mjesto ukopa udaljeno do 200 km	1 radni dan
- smrt roditelja bračnog druga ukoliko je mjesto ukopa udaljeno više od 200 km	2 radna dana
- teška bolest ili nesreća člana uže obitelji	6 radnih dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

- (2) Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju i radnici radi liječenja i rehabilitacije u slučaju profesionalnih oboljenja, ako za to ne ostvaruju pravo na bolovanje, a posjeduju potrebnu dokumentaciju o potrebi liječenja ili rehabilitacije.

- (3) Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe korištenja plaćenog dopusta, Poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta preko sedam (7) dana po zahtjevu radnika i uz suglasnost radničkog vijeća.

Članak 61.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na obrazovanje, usavršavanje ili specijalizaciju.

(2) Dužina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika utvrđuju se Ugovorom sklopljenim između Poslodavca i radnika.

Članak 62.

(1) Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju radnici koje Poslodavac uputi na školovanje ili prekvalifikaciju i to na način kako je predviđeno u članku 66. stavak 4. ovog Ugovora.

Članak 63.

(1) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

7. Neplaćeni dopust

Članak 64.

(1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.

(2) Ukoliko je Poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od devedeset (90) radnih dana, privremeno će na upražnjeno radno mjesto uposliti novog radnika na određeno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

VIII. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 65.

(1) Radnik ima pravo i obvezu stručno se usavršavati za potrebe rada.

(2) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom izobrazbe, kojeg donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem.

(3) Programom izobrazbe utvrđuje se potrebno trajanje izobrazbe, vrste izobrazbe i drugi potrebni podaci.

Članak 66.

(1) Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da redovno prisustvuje školovanju.

(2) Ako radnik putuje na školovanje uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje s prilogom.

(3) Ako je osiguran smještaj pripada mu pravo na sedamdeset (70) % dnevnice uz nalog za službeno putovanje s prilogom.

(4) Ako je školovanje organizirano izvan radnog vremena (školovanje uz rad) tada Poslodavac osigurava radniku odsutnost s posla i to :

- za svaki ispit SSS 1 radni dan,
- za završni ispit do SSS 2 radna dana,
- za svaki ispit VŠS ili VSS 2 radna dana,
- za diplomski ispit VŠS ili VSS 5 radnih dana.

Članak 67.

(1) Radniku koji se obrazuje za potrebe Društva, pripada naknada troškova u svezi s izobrazbom i to za :

- prijevoz,
- kotizaciju, upisninu i školarinu,
- smještaj,
- pojedine i završne ispite, udžbenike i tehnička pomagala.

Članak 68.

(1) Međusobna prava i obveze po završenom školovanju utvrđuju se Ugovorom između Poslodavca i radnika.

Članak 69.

(1) Poslodavac može radnika koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe Društva rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

(2) Pravo da odbiju školovanje imaju :

- trudnice i majke s djecom do sedam (7) godina starosti,
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu,
- radniku kojemu do mirovine nedostaje do pet (5) godina radnog staža ili godina života,
- samohrani roditelj s djetetom do petnaest (15) godina starosti.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka Ugovora o radu

Članak 70.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji je sklopljen Ugovor na radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom Ugovora o radu i
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 71.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka Ugovora o radu.

(3) Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz Ugovora o radu

Članak 72.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

(2) Ukoliko Poslodavac otkazuje Ugovor o radu dužan je prethodno savjetovati se s radničkim vijećem.

4. Redoviti otkaz Ugovora o radu

Članak 73.

(1) Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju :

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 74.

(1) Poslovno i osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Članak 75.

(1) Pri odlučivanju o poslovnom i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(2) Kod određivanja trajnih osobina i sposobnosti, kao razlog osobno uvjetovanog otkaza Poslodavac je obavezan zatražiti prethodno mišljenje radničkog vijeća, s tim da je u zahtjevu za mišljenje Poslodavac obavezan dati iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih predlaže osobno uvjetovan otkaz.

(3) Radničko vijeće dužno je dati mišljenje u roku od petnaest (15) dana.

Članak 76.

(1) Prije redovitog otkazivanja Ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovan otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan u pisanoj formi obavijestiti radnika i radničko vijeće o namjeri otkazivanja Ugovora o radu.

(2) Obavijest o mogućnosti otkazivanja Ugovora o radu mora sadržavati obrazloženje valjanog razloga za otkazivanje ugovora, te upozorenje da će se radnikov rad posebno pratiti slijedećih šezdeset (60) dana, a kada se radi o skrivljenom ponašanju Poslodavac može i prije isteka šezdeset (60) dana otkazati radniku ako i dalje krši obveze iz radnog odnosa.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 77.

(1) Radnik može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog.

5. Izvanredni otkaz

Članak 78.

(1) Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 79.

(1) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

6. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 80.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Članak 81.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor i istovremeno predložiti radniku Ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) O otkazu s ponudom izmijenjenog Ugovora o radu Poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

(3) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(4) O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od petnaest (15) dana.

7. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 82.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.

(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenje prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne vježbe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

8. Otkazni rok

Članak 83.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje :
- petnaest (15) dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godine dana,
 - jedan (1) mjesec ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu dana,
 - jedan (1) mjesec i petnaest (15) dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva (2) mjeseca i petnaest (15) dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina
 - tri (3) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - četiri (4) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina povećava se za petnaest (15) dana, ako je radnik navršio pedeset (50) godina života, a za jedan (1) mjesec ako je navršio pedeset pet (55) godina života.
- (3) Radniku kojemu se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i stavku 2. ovog članka.

Članak 84.

- (1) Radniku kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaju manje od pet (5) godina rada ili godina života Poslodavac ne može raskinuti Ugovor o radu bez njegove suglasnosti, osim ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Članak 85.

- (1) U slučaju profesionalne nesposobnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati Ugovor o radu osim ako je otkaz Ugovora o radu vezan za skrivljeno ponašanje radnika.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 86.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu radnik može pokrenuti postupak mirenja.
- (3) Postupak mirenja pokreće se na način da se o sporu obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju sporazumno utvrde Poslodavac i radničko vijeće.
- (4) Miritelja s liste određuje sam radnik, a dužnost miritelja jest da na temelju svih raspoloživih činjenica utječe na stranke spora da spor riješe mirnim putem.

(5) Rok za mirenje traje osam (8) dana, a ako istekom roka nije postignuto mirno rješenje spora radnik može u roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 87.

(1) Rokovi od petnaest (15) dana za zaštitu prava kod Poslodavca i pred sudom ne odnose se na novčana potraživanja iz radnog odnosa i potraživanja s naslova naknade štete.

Članak 88.

(1) Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke osim u slučajevima privremenog rasporeda, udaljenja, rješenja o plaći i prekovremenog rada.

Članak 89.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Društva ili osoba koju ona ovlasti pisanom punomoći.

Članak 90.

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarenjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio.

(2) Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

(3) U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca na radnom mjestu radnika.

(4) Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 91.

(1) Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati Uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 92.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.

(3) Krajnja nepažnja postoji kada radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljiv radnik.

Članak 93.

- (1) Ako štetu uzrokuje više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.
- (2) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio prouzrokovane štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (3) Ako štetu uzrokuje više radnika kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 94.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.
- (3) Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.
- (4) Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo koje se sastoji od : predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihova zamjenika.
- (5) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje radničko vijeće ili sindikat.
- (6) Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i radničko vijeće.
- (7) Povjerenstvo za štete imenuje se na razini Društva.

Članak 95.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 96.

- (1) Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.
- (2) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.
- (3) Određena šteta od strane Povjerenstva naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 5% mjesečne plaće radnika.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 97.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 98.

- (1) Potraživanje naknade prouzročene štete zastarijeva za tri (3) godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- (2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od kada je šteta nastala.

Članak 99.

- (1) Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 100.

- (1) Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi, zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku od šest (6) mjeseci od dana isplaćene naknade.

XII. ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 101.

- (1) Poslodavac surađuje sa sindikatima na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika Društva.

Članak 102.

- (1) U odnosima s Upravom društva sindikate zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s organizacijskim jedinicama u Društvu sindikat zastupa sindikalni povjerenik.

Članak 103.

- (1) Sindikati su obavezni Poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji s imenima osoba ovlaštenih za zastupanje sindikata, kao i broj članova sindikata i redovito izvješćivati Poslodavca o svim promjenama u svezi s tim.
- (2) Poslodavac ili od njega ovlaštene osobe dužne su primiti i saslušati predsjednika ili od njega ovlaštenu osobu.
- (3) Rukovoditelj organizacijske cjeline dužan je primiti i saslušati sindikalnog povjerenika.

Članak 104.

- (1) U slučaju da se ovisno o broju članova sindikata utvrđuju odnosi između Poslodavca i sindikata, mjerodavan je broj članova za koje Poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu.

Članak 105.

- (1) Sindikalni povjerenici za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu na svim prugama Hrvatskih željeznica od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag, bez prava na dnevnicu za službeno putovanje, osim ako rade u povjerenstvu koje je osnovao Poslodavac.
- (2) Nalog za službeno putovanje izdaje nadležni rukovoditelj organizacijske jedinice.

Članak 106.

- (1) Sindikalni Povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.
- (2) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i jednu godinu po njenom isteku ne može se bez suglasnosti sindikata otkazati Ugovor o radu.
- (3) Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika po prestanku njegove dužnosti rasporediti na radno mjesto na kojem je radio prije stupanja na sindikalnu dužnost, a ako je radno mjesto ukinuto, Poslodavac će rasporediti sindikalnog dužnosnika na drugo odgovarajuće mjesto.

Članak 107.

- (1) Sindikalni povjerenik koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad ima pravo naknade plaće njegovog radnog mjesta uvećane za 20 % za sve sate rada. Popis sindikalnih povjerenika koji ostvaruju pravo iz stavka 1. ovog članka potpisnici Kolektivnog ugovora dostaviti će u roku od trideset (30) dana od dana sklapanja KU. Broj sindikalnih povjerenika je ukupno sedam (7) u Društvu.
- (2) Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad osloboditi od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog prisustvovanja sindikalnom sastanku, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (skupštine, sabori i sl.).

Članak 108.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način :
 - da će poštivati odredbe Kolektivnog ugovora,
 - da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima, normativima i Zakonu,
 - da će predsjedniku sindikata ili od njega ovlaštenoj osobi staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije u svezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa. Ova obveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun, te uplaćenim porezima, doprinosima i premijama,
 - da će predsjedniku sindikata ili od njega ovlaštenoj osobi omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti,
 - da će predsjedniku sindikata ili od njega ovlaštenoj osobi omogućiti nazočnost inspeksijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u svezi provedbe mjera zaštite na radu.

Članak 109.

- (1) Poslodavac se obvezuje da neće bez prethodne suglasnosti sindikata, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća donijeti odluku o :
 - otkazu sindikalnom povjereniku,
 - otkazu sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća,
 - otkazu radnika kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invaliditeta,
 - otkazu radniku starijem od šezdeset (60) godina (muškarac) i pedeset pet (55) godina žena,

- prikupljanju, obrađivanju, uporabi i prosljeđivanju trećim osobama podataka o radnicima,
- o gubitku stečenog prava na solidarnost uslijed skrivljenog ponašanja radnika.

Članak 110.

(1) Poslodavac je obvezan bez naknade osigurati slijedeće uvjete za rad sindikata :

- prostorije za rad sindikata,
- omogućavanje korištenja HT i ŽAT linije bez obveze snošenja troškova za HT liniju,
- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje Društvo, u potrebnom broju primjeraka,
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među radnicima,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije, te uplaćivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

XIII. ZAŠTITA NA RADU

Članak 111.

(1) Ovim Ugovorom uređuju se prava na primanja i statusna prava imenovanog ili izabranog koordinatora ZNR za vrijeme obnašanja dužnosti u punom radnom vremenu. Pravo koordinatora na obavljanje dužnosti u punom radnom vremenu proističe iz ustupljenih radnih sati povjerenika za zaštitu na radu koji će svoje dužnosti obnašati sukladno Pravilniku o zaštiti na radu, ne remeteći proces rada.

Članak 112.

(1) Imenovani ili izabrani koordinator za ZNR za obavljanje dužnosti u punom radnom vremenu ostvaruje pravo na uvećanu naknadu plaće. Ugovorne strane su suglasne da se naknada plaće njegovog radnog mjesta prema Pravilniku o radu Društva Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o. uveća za 30 %.

(2) Koordinator za ZNR i povjerenici koji svoju dužnost obavljaju uz redovan rad ostvaruju i sva ostala prava koja im pripadaju temeljem Pravilnika o radu, Ugovora o radu i Kolektivnog ugovora.

(3) Koordinator ZNR iz članka 114. ovog Kolektivnog ugovora i povjerenici za ZNR obvezuju se poštivati i provoditi odredbe Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu, ovog Ugovora i drugih akata.

(4) Iz navedenih odredaba proizlaze prava na :

- isplatu regresa za godišnji odmor,
- prijevoz na posao i s posla,
- jubilarne nagrade,
- božićnicu,
- poklon djeci do petnaest (15) godina starosti,
- solidarnu pomoć,
- prava na naknadu materijalnih troškova za vrijeme obnašanja profesionalne dužnosti (u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovan rad,
- ostala materijalna prava.

(5) Za isplatu prava iz ovog stavka primjenjuju se kriteriji iz ovog Ugovora.

Članak 113.

(1) Pravo na naknadu materijalnog troška nastalog za vrijeme i u svezi s obavljanjem dužnosti povjerenika ZNR i koordinatora za ZNR, bilo uz redovan rad ili u punom radnom vremenu, ostvaruje se zbog obavljanja dužnosti na području mjesta rada (iz Ugovora o radu i Aneksa Ugovora o radu koordinatora za ZNR) kao i za vrijeme kada se navedene dužnosti obavljaju na područjima od mjesta rada do mjesta obavljanja dužnosti povjerenika i koordinatora za ZNR i natrag, što je vidljivo iz naloga za službeni put. Na temelju naloga za službeno putovanje koji ispostavlja ovlaštenu rukovoditelj ne ostvaruje se pravo na dnevnicu.

1. Izbor i imenovanje povjerenika za zaštitu na radu

Članak 114.

(1) Inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u Društvu može pokrenuti 10 % uposlenih radnika u pisanoj formi, ovjerene potpisima i JMBG-om dotičnih radnika. Inicijativa se dostavlja Poslodavcu u roku od petnaest (15) dana od donošenja ovog Ugovora.

(2) Poslodavac će u roku od osam (8) dana pisanim putem obavijestiti nadređenog službenika organizacijske cjeline ili Pogona za koju se traži provedba izbora da je dužan u roku od petnaest (15) dana, organizirati izbore za povjerenike za zaštitu na radu. S pisanom obavijesti o inicijativi za pokretanje izbora ovi poslovi obavezni su dostaviti popis radnika u dotičnoj izbornoj jedinici. U popisu mora biti navedeno tko nema pravo birati i ne može biti biran za povjerenika za zaštitu na radu. Odluku o provedbi izbora za povjerenike za zaštitu na radu pravovaljano donosi skup radnika sukladno Zakonu o radu. Izbori se provode po postupku propisanom za izbor radničkih vijeća. Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici u Pogonima Društva pri čemu se naročito vodi računa o ravnopravnoj zastupljenosti struka. Pravo na isto nemaju članovi Uprave i ovlaštenici za zaštitu na radu, nadređeni službenici i drugi poslovodni radnici, te radnici Službe za zaštitu na radu. Protek roka ne sprečava naknadnu inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u Društvu ako se za to ostvare potrebni uvjeti.

(3) Povjerenike zaštite na radu imaju pravo imenovati sindikati koji djeluju u Društvu. Pravo na imenovanje povjerenika za zaštitu na radu imaju sindikati koji Poslodavcu u roku od petnaest (15) dana od proteka roka iz stavka 1. ovog članka dostave pregled broja članova sindikata temeljenih na listama obračuna sindikalne članarine iz prethodnog mjeseca a koje će izraditi obračun plaća.

(4) Ukoliko u Društvu djeluje više sindikata, pravo na imenovanje povjerenika za zaštitu na radu ima svaki sindikat razmjerno broju članova sindikata u Društvu.

(5) Pravo na broj povjerenika za zaštitu na radu koje imenuje sindikat određuje se izračunom na način:

- da se zbroji ukupan broj članova svih sindikata koji djeluju u Društvu, te da se dobiveni zbroj podijeli sa ukupnim brojem povjerenika za zaštitu na radu,
- broj članova pojedinog sindikata podijeli se sa rezultatom iz prethodne matematičke radnje, a dobiveni puni broj određuje koliko će povjerenika za zaštitu na radu imenovati dotični sindikat. Ukoliko je prva decimala u dobivenom broju veća od 5 dobiveni cijeli broj povjerenika uvećava se za 1. Sindikati koji imaju većinsko članstvo u Društvu imaju pravo prvi imenovati povjerenike za zaštitu na radu sukladno broju članova sindikata.

(6) Broj radničkih povjerenika za zaštitu na radu u izdvojenim mjestima rada ima ukupno sedam (7) koji se biraju ili imenuju na slijedeći način :

1. Pogon Zagreb – čišćenje putničkih vagona	1 povjerenik
2. Pogon Zagreb – čišćenje poslovnih prostora	1 povjerenik
3. Zajednički poslovi Društva i praonica rublja	1 povjerenik
4. Pogon Varaždin	1 povjerenik
5. Pogon Rijeka	1 povjerenik
6. Pogon Split	1 povjerenik
7. Pogon Vinkovci	1 povjerenik
Ukupno Društvo:	7 povjerenika

2. Imenovanje koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

Članak 115.

- (1) Koordinatora povjerenika za zaštitu na radu imenuje većinski sindikat u Društvu.
- (2) Ako su provedeni izbori, koordinatora povjerenika za zaštitu na radu biraju izabrani povjerenici zaštite na radu u Društvu, većinom glasova.
- (3) Pravo sindikata na imenovanje koordinatora za zaštitu na radu određuje se na osnovu pregleda broja članova sindikata i ostalih uvjeta propisanih ovim ugovorom.
- (4) Radnici biraju ili sindikati imenuju povjerenike za zaštitu na radu za vrijeme trajanja ovog Ugovora.

3. Zadatak povjerenika za zaštitu na radu

Članak 116.

- (1) Zadatak povjerenika za zaštitu na radu je da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.
- (2) Prava i dužnosti povjerenika za zaštitu na radu regulirani su člankom 70. Zakona o zaštiti na radu.
- (3) O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka tri (3) mjeseca izvještavati koordinatora povjerenika za zaštitu na radu i radničko vijeće Društva (odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća).
- (4) Povjerenik za zaštitu na radu dužan je kontinuirano obavještavati nadležne osobe o uočenim nepravilnostima u odvijanju procesa rada (opremljenost osobnim zaštitnim sredstvima, ispravnosti sredstava za rad, uvjetima rada, uočenim štetnostima i opasnostima po ljudsko zdravlje i sl.).
- (5) O svom radu, te uočenim nedostacima u radnom procesu povjerenik za zaštitu na radu vodi dnevnik rada , a o provedenim pregledima obavezno ispunjava UPISNI LIST KNJIGE ZAPAŽANJA NEDOSTATAKA (Z-6).
- (6) Jedan primjerak obrasca (Z-6) o pregledu, obavezno dostavlja šefu Pogona, koordinatoru povjerenika zaštite na radu i inženjeru zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu za Društvo.

4. Zadatak koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

Članak 117.

(1) Zadatak koordinatora povjerenika za zaštitu na radu je da djeluje u interesu radnika na osiguravanju kvalitetnijih uvjeta rada i otklanjanja opasnosti i štetnosti po radnika u radnim procesima, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.

(2) Koordinator povjerenika za zaštitu na radu ako obavlja funkciju zaštite na radu pored zadataka iz ovog članka ima i slijedeća prava i dužnosti:

- pratiti provedbu općih načela zaštite na radu u Društvu,
- sudjelovati u uređivanju i provedbi zaštite na radu putem odbora zaštite na radu temeljenih na procjenama opasnosti izrađenih za radna mjesta u Društvu,
- sudjelovati u provedbi programa osposobljavanja ovlaštenika za zaštitu na radu, te provedbu programa osposobljavanja radnika za rad na siguran način u Pogonima za koje je nadležan,
- pratiti da li su mjesta rada uredno označena znakovima sigurnosti kao i urednost i redovitost obavješćivanja radnika, povjerenika za zaštitu na radu i radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća) o opasnostima i štetnostima na radnim mjestima i u radnoj okolini,
- pratiti provođenje propisa kojima se reguliraju obveze Društva i radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada,
- pratiti zaštitu mladeži, žena i radnika s umanjenom sposobnošću,
- pratiti ispravnost objekata, strojeva i uređaja, te opremljenost radnika osobnim zaštitnim sredstvima i opremom za rad na siguran način,
- pratiti provedbu obveza Društva spram radnika u radnim procesima s opasnim tvarima,
- pratiti provode li se ispitivanja radnog okoliša, te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima,
- provodi kontrolu u Pogonima koji obavljaju poslove na privremenim i zajedničkim privremenim radilištima, da li su ista organizirana i sigurna sukladno Planu uređenja radilišta kojeg donosi ministar nadležan za rad i Pravilima zaštite na radu Društva,
- sudjeluje u provođenju propisanih mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja radnika,
- prati redovitost osposobljavanja dijela radnika za pružanje prve pomoći, te opremljenost radnih prostora sa opremom za pružanje prve pomoći,
- prati provedbu mjera zaštite nepušača i zabrane uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti,
- sudjeluje u radu Odbora za zaštitu na radu kao njegov ravnopravan član,
- koordinira rad povjerenika za zaštitu na radu u Pogonima za koje je nadležan, kroz redovne sjednice i osobne kontakte te :
- inicira realizaciju nalaza povjerenika za zaštitu na radu upisanih u Dnevnik rada i Knjigu zapažanja nedostataka povjerenika za zaštitu na radu,
- osigurava uvjete za nesmetan rad povjerenik za zaštitu na radu, te njihovo obrazovanje i stručno usavršavanje,
- uz pomoć stručnjaka zaštite na radu, Službe za izobrazbu ili vanjskih institucija određuje godišnje programe osposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu,
- sudjeluje u radu inspektora rada za vrijeme nadzora procesa rada u pogonima, te prati realizaciju nalaza inspektora rada kao i provedbu obveza Društva spram tijela nadzora iz Zakona o zaštiti na radu i pod zakonskih akata,
- prati provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu,
- prati urednost vođenja isprava i evidencija, a prema Zakonu o zaštiti na radu,

- prati provedbu obveza i prava radnika propisana Zakonom o zaštiti na radu,
- sudjeluje sa medicinom rada i nadležnim inženjerom zaštite na radu,
- prati evidenciju troškova nezgoda i nesreća na radu (Obrazac EL-8) za pogone za koje je nadležan, te izrađuje godišnje izvješće s kojim upoznaje Odbor ZNR i nadležnog nadređenog službenika – šefa Pogona.

5. Uvjeti za nesmetan rad povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu

Članak 118.

(1) Poslodavac je dužan povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu. Povjerenik i koordinator povjerenika za zaštitu na radu ima pravo pristupa svim radnim mjestima i radnim prostorima u Pogonima Društva za koje obnaša dužnost.

Članak 119.

(1) Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo dio radnog vremena od četiri (4) sata tjedno koristiti za obnašanje dužnosti, te pravo na naknadu plaće za to vrijeme kao da je radio uvećane prema stavku 2. članka 122. KU.

(2) Neposredni rukovoditelj dijela procesa rada u kojem je radnik povjerenik i koordinator volonter, dužan je osloboditi od rada povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu u vrijeme kada radi poslove za zaštitu na radu, provodi međusobnu koordinaciju povjerenika, te surađuje sa stručnjakom zaštite na radu, inspektorom rada i medicinom rada, sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 120.

(1) Povjerenik i koordinator povjerenika za zaštitu na radu imaju pravo na oslobođanje od obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog osposobljavanja iz područja zaštite na radu (tečajevi, seminari i sl.) u trajanju od sedam (7) radnih dana godišnje a prema Odluci Poslodavca. Ako se osposobljavanje obavlja izvan mjesta rada i mjesta stanovanja, povjerenik ili koordinator ima pravo na nalog za službeno putovanje s pravom na dnevnicu i troškove smještaja.

Članak 121.

(1) Poslodavac je obavezan osigurati koordinatoru za zaštitu na radu adekvatno opremljen prostor za rad, te nesmetano korištenje ŽAT i HT linije kao i telefaksa. U slučaju kada sindikat imenuje koordinatora za zaštitu na radu, koordinator će za rad koristiti prostore sindikata koji ga je imenovao ako je Društvo dalo sindikatu opremljen prostor za rad. Usluge – tehničko-administrativno-stručnih poslova koordinator povjerenika za zaštitu na radu koristiti će u Društvu u kojem djeluje na trošak Poslodavca.

(2) Povjerenik i koordinator za zaštitu na radu po potrebi može koristiti oglasne ploče i odgovarajući prostor radi obavješćivanja radnika.

Članak 122.

(1) Povjerenik i koordinator povjerenika izravno kontaktira ovlaštenike Poslodavca u Pogonu u kojem obnaša dužnost, u svezi primjedbi radnika i osobnih zapažanja vezanih za opasnosti i štetnosti po zdravlje radnika i provedbu mjera zaštite na radu.

(2) Povjerenicima radnika za zaštitu na radu iz članka 114. Kolektivnog ugovora pripada naknada plaće njihovog radnog mjesta uvećana za 30 % za mjesečni broj sati propisan u članku 119. Kolektivnog ugovora.

(3) Tijekom obnašanja dužnosti i jednu godinu nakon prestanka iste, povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti radničkog vijeća ili sindikata :

- otkazati Ugovor o radu,
- odrediti raspored na drugo radno mjesto ili kod drugog Poslodavca,
- smanjiti plaću,
- pokrenuti protiv njega postupak za naknadu štete,
- na drugi način dovesti u nepovoljan položaj.

XIV. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 123.

(1) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu sukladno odredbama članaka 139. do 141., 156. i članka 151. do 153. Zakona o radu, a što se prema stavku 3. članka 155. primjenjuje na sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

(2) Poslodavac će osigurati adekvatan prostor za rad radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno-stručne poslove za potrebe radničkog vijeća obavljati će administrativno osoblje Društva na trošak Društva.

(3) Poslodavac će omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema Zakonu o radu.

(4) Poslodavac će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkog vijeća.

Članak 124.

(1) Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za šest (6) radnih sati tjedno temeljem članka 159. Zakona o radu. Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni, pa se poslovi predsjednika ili povjerenika sindikata u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

(2) Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća će objediniti fond sati koji se dobije na osnovu članaka 141, 142. i 159. Zakona o radu u Društvu Čišćenje i njega putničkih vagona.

(3) Pravo na izbor radničkih vijeća temeljem članka 142. Zakona o radu ostvaruje se na razini organizacijskih jedinica Društva :

- | | | |
|---|---|---------|
| 1. Pogon Zagreb – čišćenje putničkih vagona | - | 3 člana |
| 2. Pogon Zagreb – čišćenje poslovnih prostora | - | 3 člana |
| 3. Zajednički poslovi Društva i praonica rublja | - | 1 člana |
| 4. Pogon Varaždin | - | 3 člana |
| 5. Pogon Rijeka | - | 3 člana |
| 6. Pogon Split | - | 3 člana |
| 7. Pogon Vinkovci | - | 3 člana |

(4) Sindikat će objedinjavanjem fonda sati ostvariti pravo na dva (2) povjerenika u funkciji radničkog vijeća u punom radnom vremenu i to :

Jednog (1) povjerenika za područje: Zagreb pogon vagoni, Zagreb pogon prostori, zajednički poslovi Društva i pogon praonica rublja, Pogon Varaždin, Pogon Vinkovci (sa izdvojenim mjestima rada Koprivnica, Bjelovar, Zabok, Osijek, Slavonski Brod, Požega)

Jednog (1) povjerenika za područje: Pogon Rijeka, Pogon Split (sa izdvojenim mjestima rada Pula, Ogulin, Karlovac, Moravice, Knin, Zadar, Šibenik, Ploče)

Članak 125.

- (1) Sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća ili predsjedniku radničkog vijeća pripada naknada plaće njegovog radnog mjesta uvećana za 30 %.
- (2) Imenovani povjerenik u funkciji radničkog vijeća, predsjednik radničkog vijeća te članovi radničkog vijeća imaju prava i na sva ostala materijalna prava iz Pravilnika o radu i ovog Kolektivnog ugovora (regres za godišnji odmor, prijevoz na posao i s posla, jubilarne nagrade, solidarne pomoći, naknada materijalnih prava i dr.)
- (3) Za isplatu prava iz prethodnog stavka primjenjuju se kriteriji iz ovog članka.

Članak 126.

- (1) Poslodavac će člana, predsjednika ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća iz članka 115. ovog Ugovora, nakon prestanka rada ili obavljanja funkcije radničkog vijeća u punom radnom vremenu, rasporediti na poslove na kojima je prethodno radio uz najmanju plaću radnog mjesta koju je imao prije obnašanja funkcije radničkog vijeća.

Članak 127.

- (1) Radnici društva mogu rješavanje svojih prava vezana za radničko vijeće zatražiti od radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

XV. ULAGANJA U POBOLJŠANJE UVJETA RADA I HUMANIZACIJU RADNIH MJESTA

Članak 128.

- (1) Poslodavac se obavezuje Planom poslovanja predviđati ulaganja za poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta.
- (2) Godišnji planovi ulagačkih aktivnosti u poboljšanju uvjeta rada te određivanje prioriteta ulaganja iz ovih područja usuglašavaju se sa koordinatorom povjerenika za zaštitu na radu.
- (3) U svrhu kontrole realizacije Plana ulagačkih aktivnosti trgovačkog Društva u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta sindikati mogu tražiti podatke od Društva o realizaciji plana.

Članak 129.

- (1) Poslodavac se obavezuje da će primjenjivati pravila zaštite na radu temeljem važećeg Zakona, a posebice :
 - izbjegavanje opasnosti i štetnosti,
 - donošenje i poštivanje procjene opasnosti,
 - sprečavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru,
 - zamjena opasnog neopasnim ili manje opasnim,
 - davanje prednosti skupnim mjerama zaštite nad pojedinačnim,
 - odgovarajućeg osposobljavanja i obavješćivanja radnika,

- planirane zaštite na radu s ciljem povezivanja tehnike, ustroja rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja okoliša na radno mjesto
- prilagođavanja tehničkom napretku,
- prilagodbe rada radnicima, naročito u svezi s oblikovanjem mjesta rada, izbora opreme te načina rada i proizvodnje posebice u svrhu ublažavanja jednoličnog rada i rada po učinku, kako bi se smanjio njihov štetan učinak na zdravlje.

Članak 130.

- (1) Poslodavac se obavezuje da će surađivati sa sindikatima u svezi sa primjenom odredbi Zakona o zaštiti na radu.
- (2) Primjena pravila zaštite na radu i s njima povezanih mjera zdravstvene zaštite ne smije povlačiti nikakve troškove za radnika.

XI. PLAĆA

Članak 131.

- (1) Poslodavac će nakon obavljenog rada isplatiti osnovnu plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu : primanja) radniku temeljem ovog Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu, Ugovora o radu i Odlukama Poslodavca.
- (2) Primanja radnika čine :
 - plaća,
 - dodaci plaće,
 - naknada plaće,
 - naknada troškova radnika,
 - ostala primanja.

Članak 132.

- (1) Doprinose, poreze i prireze obračunava i uplaćuje Poslodavac.
- (2) Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.
- (3) Poslodavac će radniku uručiti (dostaviti) isplatnu listu.

Članak 133.

- (1) Podaci o primanjima radnika su javni.

Članak 134.

- (1) Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2) Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena temeljem pripadnosti platnom razredu za određeno radno mjesto uvećana za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.
- (3) Postotak po osnovi navršenog radnog staža iznosi 0,5 % po godini staža.
- (4) Kao broj navršenih godina radnog staža smatra se broj godina radnog staža koje je radnik navršio do konca prethodnog mjeseca, uključujući i godine s naslova staža osiguranja s uvećanim trajanjem i posebnog staža.

(5) Pod podacima na plaću radnika podrazumijevaju se uvećanja plaće koje se reguliraju ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 135.

(1) Cijena sata rada utvrđuje se temeljem slijedećih osnova i mjerila :

- složenosti poslova radnog mjesta,
- odgovornosti za obavljanje poslova,
- uvjeta rada koji su normalni za to radno mjesto,
- napora u radu,
- radnog iskustva.

Članak 136.

(1) Cijena sata rada radnika bez uvećanja za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža i bez napredovanja na poslu utvrđuje se u 17 platnih razreda.

(2) Za svako radno mjesto u Društvu Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o. primjenjivati će se cijena sata rada iz Priloga I. Kolektivnog ugovora. Prilog I KU primjenjuje se od 01.03.2008. godine.

(3) Uprava – Direktor može svojom odlukom povećati cijenu sata rada za svako radno mjesto iz Priloga I. KU na način propisan u članku 194. ovog Kolektivnog ugovora.

1. Solidarnost

Članak 137.

(1) Radnik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati dosadašnju plaću iz Ugovora o radu ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava slijedeće uvjete :

- invalid rada koji je taj status ostvario prije stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora i invalid rada koji je na osnovi invalidnosti ostvario pravo na profesionalnu rehabilitaciju,
- radnik kod kojeg prema nalazu i mišljenju ovlaštenog vještaka mirovinskog osiguranja postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pod uvjetom da ima petnaest (20) godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i poseban staž ostvaren u domovinskom ratu),
- radnik zbog profesionalne nesposobnosti, osim ako je nastala kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, kojemu je odlukom nadležne ustanove utvrđen trajni gubitak radne sposobnosti za dosadašnje radno mjesto, a nadležna područna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u provedenom postupku nije mu priznala status alineje 1 ili 2 ovog članka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima dvadeset (20) godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu),
- radnik s navršenih pedeset pet (55) godina (muškarac), ili pedeset (50) godina života (žena),
- sindikalni dužnosnik ukoliko je dužnost obavljao u punom radnom vremenu kroz dva (2) mandata, odnosno najmanje 8 (osam) godina i ukoliko ima najmanje 20 godina radnog staža u Društvu i njegovim prednicima.

(2) Radnici koji su do donošenja ovog Kolektivnog ugovora ostvarili pravo na plaću po osnovi solidarnosti zadržavaju to pravo.

(3) Stečeno pravo na solidarnost obavezno se upisuje kod promjene Ugovora o radu ili sklapanjem aneksa Ugovora o radu.

Članak 138.

(1) Plaća pripravnika iznosi 80 % od cijene sata rada radnog mjesta za koje se priprema.

2. Stimulacija

Članak 139.

(1) Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulativni dio plaće.

(2) U roku od trideset (30) dana od dana potpisivanja Kolektivnog ugovora posebnim aktom pregovarački odbor sindikata i Poslodavaca utvrditi će kriterije za dodjeljivanje stimulacije i motivacije radnika.

(3) Pravilnik o stimulativnom vrednovanju rada radnika Društva Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o. sastavni je dio ovog ugovora – Prilog II.

Članak 140.

(1) U slučaju smanjenja broja zaposlenih nedobrovoljnim otkazivanjem Ugovora o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, stranke ovog Ugovora razmotriti će mogućnost otvaranja pregovora o mogućem usmjeravanju sredstava za koja se umanjuju troškovi plaća u dodatno povećanje cijena sata rada.

XVII. DODACI PLAĆE

Članak 141.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te rad subotom, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Članak 142.

(1) Plaća radnika uvećava se :

- za rad noću	50 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za rad nedjeljom	35 %
- za rad subotom	25 %
- za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50 %
- za rad na dan Uskrsa	50 %

(2) Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i na dan Uskrsa, ostvaruje pravo na redovnu plaću, naknadu plaće uvećane za 50 %, odnosno ostvaruje pravo na redovnu plaću, naknadu plaće uvećane za 50 %, odnosno ostvaruje plaću od 250 % i to za stvarno odrađene sate u te dane.

(3) Povećanje plaće za rad nedjeljom i subotom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

(4) Pravo na povećanu plaću u iznosu od 10 % ima radnik koji radi u otežanim uvjetima rada. Dodatak za otežane uvjete rada imaju radnici kada rade na unutarnjem i vanjskom pranju vagona i vučnih vozila, na pranju i glačanju rublja, te na čišćenju otvorenog prostora, terena, perona i sl. na temperaturi višoj od 35* C i nižoj od – 10 * C samo za sate provedene u otežanim uvjetima rada.

Članak 143.

(1) Kada se radnik odazove na poziv na rad u svoje slobodno vrijeme povećava mu se plaća za sate provedene na radu za 10 %.

Članak 144.

(1) Kada radnik pored redovnog posla obavlja i poslove mentora, odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom ili učenika, za sate mentorstva odnosno nadzora ima pravo na dodatak plaće u visini od 20 % na cijenu sata rada, za te sate.

XVIII. NAKNADA PLAĆE

1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 145.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca.

2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta

Članak 146.

(1) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca.

3. Naknada za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 147.

(1) Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(2) Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

4. Naknada za vrijeme bolesti

Članak 148.

- (1) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret Poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80 % plaće.
- (2) Naknada za vrijeme bolovanja na teret Poslodavca obračunava se na osnovu prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri (3) mjeseca.

Članak 149.

- (1) Radniku koji ostvaruje pravo po osnovi solidarnosti po odredbama ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je obavezan isplaćivati naknadu za bolovanje do četrdeset dva (42) dana u visini 80 % kao naknadu plaće.
- (2) U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu ili posljedice ratnih stradanja za pripadnike HV ili MUP, radniku pripada naknada plaće u visini 100 % u iznosu prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaća u Društvu za tekući mjesec za koji se ista obračunava.
- (3) Kada je radnik u prethodnom mjesecu bio djelomično na bolovanju, a djelomično radio, tada se plaća prethodnog mjeseca za ostvarene sate svodi na plaću planiranog mjesečnog fonda sati u smislu ovog članka.

5. Naknada plaće sindikalnom povjereniku

Članak 150.

- (1) Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika u Društvu određenim aktom o organizaciji sindikata koji dužnost obavlja uz redovan rad osloboditi obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica organa sindikata.
- (2) Naknada plaće sindikalnim povjerenicima koji svoju dužnost obavljaju uz redovan rad regulirana je u članku 107. Kolektivnog ugovora, Poglavlju XII. Odnosi sa sindikatom.
- (3) Sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti Poslodavca najmanje sedamdeset dva (72) sata prije odlaska na sastanak.

Članak 151.

- (1) Imenovani sindikalni povjerenik s radom u sindikatu u punom radnom vremenu ostvaruje pravo na povećanu plaću u visini 30 % plaće radnog mjesta.
- (2) Imenovani sindikalni povjerenik – profesionalac ima pravo i na sva ostala materijalna prava iz Pravilnika o radu Društva (regres za godišnji odmor, prijevoz na posao i posla, jubilarne nagrade, solidarne pomoći, naknade štete i sl.)
- (3) Za isplatu prava iz prethodnog stavka primjenjuju se kriteriji iz ovog članka.
- (4) Pravo na rad u sindikatu za puno radno vrijeme (profesionalan rad) temeljem evidencije iz članka 104. ovog ugovora ima jedan (1) sindikalni povjerenik (dužnosnik) na svakih 700 članova sindikata trgovačkog Društva.

6. Naknada za sate provedene u pripravnosti i dežurstvu

Članak 152.

(1) Radnicima kojima je određena pripravnost kod kuće, odnosno dežurstvo, za ostvarene sate pripravnosti, odnosno dežurstva pripada naknada plaće u postotku od isplaćene prosječne plaće u Društvu, isplaćene u prethodnom mjesecu i to :

- pripravnost kod kuće 15 %
- dežurstvo na radnom mjestu 50 %

(2) Po osnovi pripravnosti kod kuće radniku ne pripada povećanje za rad noću, rad nedjeljom, rad na blagdane i neradne dane te prekovremeni rad.

(3) Kada se radnik za vrijeme pripravnosti pozove na izvršenje radnog zadatka prekida se stanje pripravnosti i započinje ostvarenje prava na plaću dotičnog radnog mjesta za sate rada provedene na radu uvećane za 50 %, ako se ti sati ne mogu preraspodijeliti.

7. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR

Članak 153.

(1) Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a zbog čega su mu neposredno ugroženi život ili zdravlje, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove u okviru svog radnog mjesta.

8. Naknada plaće za vrijeme udaljenja i pritvora

Članak 154.

(1) Ako Poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova u slučajevima i uvjetima iz zakona, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola ili opojnih sredstava, radnik ima pravo na naknadu plaće bez dodatka, najdulje do kraja smjene.

(2) Ukoliko radnik izjavi, na propisan način, da zbog fizičkog ili duševnog stanja nije u stanju obavljati svoj posao, radniku ne pripada naknada plaće, ako mu nije odobreno bolovanje.

Članak 155.

(1) U slučaju primjene sigurnosne mjere kada se radniku privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova zbog utvrđivanja činjeničnog stanja radi sprečavanja daljnjeg nanošenja štete Društvu ili sprečavanje ugrožavanja sigurnosti pri radu i privremeno ga se raspoređuje na drugo radno mjesto, za vrijeme utvrđivanja odgovornosti radnik zadržava plaću radnog mjesta na koje je raspoređen.

(2) Ako je radnik oslobođen odgovornosti ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za udaljenje s radnog mjesta radnik ima pravo na pripadajuće dodatke koje bi ostvario kao da je radio sukladno članku 102. Zakona o radu.

Članak 156.

(1) Za vrijeme pritvora do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom, radnik ima pravo na naknadu plaće radnog mjesta na kojem je radio prije pritvora u visini:

- 50 % ako ne uzdržava obitelj,

- 75 % ako uzdržava obitelj.
- (2) Ako je radnik oslobođen odgovornosti u slučajevima predviđenim zakonom, ima pravo na razliku između plaće za vrijeme pritvora i plaće koju bi ostvario na svom radnom mjestu kao da je radio i ostala prava koja se ostvaruju na temelju rada.

9. Ostale naknade plaće

Članak 157.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio i u slučajevima:
- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca,
 - kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu bez krivnje radnika,
 - za vrijeme odsutnosti s rada radi dobrovoljnog davanja krvi,
 - za vrijeme odsutnosti s rada radi sudjelovanja u radu povjerenstava i tijela koja imenuje Poslodavac,
 - državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po rasporedu rada trebao raditi.
- (2) Ako radnik ne radi zbog vojne vježbe, vježbe jedinica MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaću sukladno posebnim propisima.

XIX. NAKNADA TROŠKOVA RADNIKA

1. Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 158.

- (1) Službenim putovanjem smatra se putovanje radi obavljanja poslova i radnih zadataka izvan mjesta rada na udaljenosti od najmanje trideset (30) kilometara.

Članak 159.

- (1) Iznos dnevnice određuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj.
- (2) Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka hotela druge kategorije – četiri zvjezdice.

Članak 160.

- (1) Cijela dnevnicu pripada radniku kada je putovanje trajalo preko dvanaest (12) do dvadeset četiri (24) sata.
- (2) Polovica dnevnice ostvaruje se kada je putovanje trajalo preko osam (8) do dvanaest (12) sati kao i za ostatak vremena preko osam (8) do dvanaest (12) sati ako je putovanje trajalo dulje od dvadeset četiri (24) sata.
- (3) Broj cijelih dnevnica iz naloga ili nalog s prilogom utvrđuje se zbrajanjem ukupno provedenih sati na putu preko osam (8) sati dijeljenjem s dvadeset četiri (24).

Članak 161.

(1) U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškoloavanja, privremene promjene mjesta rada, održavanja i sl. pod uvjetima iz članka 159. i 161. ovog Ugovora radnik ostvaruje pravo na dnevnicu obračunatu temeljem naloga za službeno putovanje s prilogom, ako se svaki dan vraća kući. Ako se radnik ne vraća kući svaki dan ostvaruje pravo na 70 % iznosa dnevnice temeljem naloga za službeno putovanje, uz osiguranje smještaja.

2. Naknada za službeno putovanje u inozemstvo

Članak 162.

(1) Troškovi i dnevnicе za službeno u inozemstvo utvrđuju se u visini i na način propisan za korisnike državnog proračuna.

(2) Radnici s mjestom rada u RH za rad u zajedničkim ili pograničnim kolodvorima u drugoj državi pripada 70 % ino dnevnice, na način da se 70 % iznos međunarodne dnevnice za drugu državu podijeli s dvadeset i četiri (24) i tako dobiveni iznos množi s vremenom provedenim u drugoj državi.

(3) Radnici koji pri obavljanju svojih poslova prolazom vlakom samo presijecaju granicu druge države, a mjesto rada im je RH, ne ostvaruju pravo na ino dnevnicu u smislu prethodnog članka.

(4) Na zahtjev radnika iznos međunarodne dnevnice može se isplatiti u kunama.

3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 163.

(1) Kada Poslodavac otkáže radniku Ugovor o radu, s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, kojim se mijenja mjesto rada, pa radnik radi obavljanja poslova mora boraviti odvojeno od obitelji, pripada mu naknada za odvojeni život.

(2) Naknada za odvojeni život utvrđuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela.

4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 164.

(1) Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu Poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog općim propisima.

5. Naknada za prijevoz s posla i na posao

Članak 165.

(1) Svi radnici Društva imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i posla jednim od prijevoznih sredstava (vlakom ili gradskim prijevozom).

(2) Radnicima koji koriste prijevoz vlakom Poslodavac osigurava prijevoznu kartu PK-12 na teret Poslodavca. Karta PK-12 važi na svim prugama Hrvatskih željeznica za brze i putničke vlakove 2. razreda.

(3) Radnicima koji nemaju mogućnost koristiti prijevoz na posao i s posla željeznicom a troškovi mjesečne pokazne karte su veći od pokazne karte u sjedištu Poslodavca imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne pokazne karte uz predočenje iste.

(4) Radnici koji se Poslodavcu ne prijave za kupovinu PK-12 karte ili ne predoče mjesečnu pokaznu kartu prema stavku 3. ovog članka imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne pokazne karte prema sjedištu Poslodavca.

(5) Radnicima koji zbog obavljanja poslova putuju vlakom i koriste PK-12 kartu priznaju se troškovi koji proizlaze iz putovanja sredstvima gradskog prijevoza od kolodvora do mjesta rada. Troškovi se radnicima isplaćuju mjesečno temeljem priloženih voznih karata.

(6) Radnik koji je na bolovanju duže od 42 dana nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla osim radnika koji su na bolovanju uslijed nezgode na radu, profesionalne bolesti ili težih bolesti. Odluku o pravu na prijevoz uslijed težih bolesti donosi Poslodavac na prijedlog radničkog vijeća.

(7) Radnici Društva i članovi obitelji koji se tretiraju u zajedničkom kućanstvu imaju pravo na vozne povlastice P-4, P-7 i FIP karte prema Pravilniku o voznim povlasticama HŽ Putničkog prijevoza d.o.o.

6. Terenski dodatak

Članak 166.

(1) Terenski dodatak isplaćuje se u zemlji kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta Pogona ili kada Poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada razlikuje se od mjesta sjedišta Poslodavca ili Pogona i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje trideset (30) kilometara.

(2) Iznos terenskog dodatka jednak je iznosu dnevnice prema uvjetima iz Pravilnika o radu.

7. Selidbeni troškovi

Članak 167.

(1) Ako Poslodavac otkáže Ugovor o radu s ponudom izmijenjenog Ugovora o radu kojim se mijenja mjesto rada, Poslodavac osigurava besplatan prijevoz stvari adekvatnim prijevoznim sredstvom.

XX. OSTALA PRIMANJA

1. Jednokratni dodatak na plaću (regres)

Članak 168.

(1) Poslodavac se obavezuje isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres).

(2) Jednokratni dodatak na plaću isplaćuje se u pravilu s plaćom prije planiranog godišnjeg odmora u iznosu od tisuću (1.000,00) kuna bruto.

(3) Pravo iz stavka 1. ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor. Radniku koji ostvaruje pravo na dio godišnjeg odmora isplaćuje se razmjerni dio dodatka u odnosu na osamnaest (18) dana godišnjeg odmora, a u skladu s utvrđenom politikom plaća.

2. Božićnica

Članak 169.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u visini neoporezivog dijela primanja za tu svrhu.

3. Uskrsnica

Članak 170.

(1) Poslodavac se obavezuje da će radniku isplatiti Uskrsnicu sukladno financijskim mogućnostima Društva.

4. Otpremnina kod otkaza Ugovora o radu

Članak 171.

(1) Radnik kojemu Poslodavac otkazuje Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, a koji je radio kod Poslodavac neprekidno dvije (2) godine, osim ako se Ugovor o radu otkazuje iz razloga skrivljenog ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u visini prosječne plaće isplaćene radniku za tri (3) mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu i njegovom pravnom predniku, uračunavajući i staž osiguranja s povećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu.

(2) Radnik kojemu Poslodavac otkáže Ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog Ugovora o radu na radnom mjestu iste stručne spreme te u istom mjestu rada, a radnik ponudu odbije, ima pravo na 50 % iznosa iz stavka 1. ovog članka.

5. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 172.

(1) Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini neoporezivog dijela visine otpremnine u Republici Hrvatskoj.

6. Nagrade učenicima i studentima

Članak 173.

(1) Učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada u Društvu pripada mjesečna nagrada čiji se iznos utvrđuje odlukom Poslodavca.

(2) Nagrada pripada razmjerno provedenom vremenu na praktičnom radu.

7. Nagrada za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju

Članak 174.

(1) Za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom, izume koji su u svezi s djelatnošću Poslodavca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nagradu.

(2) Visina nagrade određuje se posebnim aktom koji donosi Poslodavac uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata, ili zasebnim ugovorom Poslodavca i radnika.

8. Nagrada za vjernost Društvu

Članak 175.

(1) Radnik ima pravo na nagradu za vjernost Društvu nakon navršenih deset (10) godina rada, a nakon toga za svakih navršenih pet (5) godina radnog staža ostvarenog u Društvu (10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža), odnosno u HŽ-u do izdvajanja.

(2) U radni staž računa se staž osiguranja s povećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu.

(3) Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se :

- radni staž ostvaren u Društvu i pravnim prednicima Društva,
- radni staž ostvaren u HŽ-u i članicama bivše ZJŽ do razdruživanja HŽ-a i ZJŽ,
- radni staž ostvaren na izbornim funkcijama izvan Društva na kojima je radnik bio uz suglasnost Poslodavca te
- radni staž ostvaren u sindikatu, društvenim, kulturnim i sportskim jedinicama.

(4) Nagrada za vjernost Društvu isplaćuje se u mjesecu u kojem radnik ispunjava uvjete za jubilarnu nagradu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

9. Pokloni

Članak 176.

(1) Radnik ima pravo na poklon za svako dijete do petnaest (15) godina života do visine neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak, za Božićne blagdane ili dan Svetog Nikole.

10. Pomoći

Članak 177.

(1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti užeg člana obitelji.

(2) Članovima uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca.

(3) Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog dijela iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Članak 178.

(1) Radnik u slučaju nastanka teže tjelesnog oštećenja, zbog ozljede na radu, a na osnovi rješenja nadležnog tijela, ima pravo na jednokratnu pomoć u visini prosječnih plaća isplaćenih u Društvu po radniku u prethodna tri (3) mjeseca i to :

- za oštećenje od 30 % do 50 % tri (3) prosječne plaće
- za oštećenje preko 50 % pet (5) prosječnih plaća

(2) Pomoć iz prethodnog članka neće se isplatiti ako su navedeni iznosi pokriveni isplatom štete iz odgovornosti Društva za osigurani slučaj sukladno općem aktu Društva.

Članak 179.

(1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju požara, poplave ili drugih uzroka čija je posljedica gubitak osnovnih uvjeta za život radnika i članova njihove obitelji, u slučaju kada radnik posljedicu ne može otkloniti sredstvima osiguranja ili drugih pomoći nadležnih tijela, ili ista nije dostatna.

(2) Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi Poslodavac na prijedlog radničkog vijeća.

Članak 180.

(1) Radnik ima pravo, jednom godišnje, na pomoć u slučaju neprekidnog bolovanja preko devedeset (90) dana u iznosu od 1.500,00 kuna.

(2) Ako radnik može bolest izliječiti ili ublažiti samo uz izvanredne troškove (rehabilitacija, liječenje, lijekovi, pomagala i drugo), može ostvariti pravo na pomoć u visini tih troškova.

(3) Na pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo za slučaj nesreće na radu, a u drugim slučajevima po odluci Poslodavca, na prijedlog radničkog vijeća.

(4) Nadležni radnik kadrovske službe vrši stručnu obradu i priprema prijedlog odluke.

Članak 181.

(1) U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane prema mjesnim prilikama, a radnik kojega Poslodavac uputi da obitelji pokojnika izrazi sućut ima pravo na naknadu troškova pažnje do tisuću (1.000,00) kuna.

(2) Pravo iz prethodnog stavka ima i obitelj učenika i studenta koji smrtno strada za vrijeme obavljanja prakse.

(3) Pod "troškovima sahrane prema mjesnim prilikama" prema odredbama ovog članka podrazumijevaju se troškovi prema računu: ukopa, grobnog mjesta, prijevoza, glazbe, vjerskog obreda, vijenaca i objave u dnevnom listu.

11. Nagrada za spriječenu štetu

Članak 182.

(1) Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu, za:

- spriječenu nesreću,
- otkrivanje počinitelja otuđenja,
- spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima,
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja.

(2) Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi Poslodavac odlukom uzimajući u obzir: visinu spriječene štete, vremenske odnosno mjesne uvjete u sprječavanju neposredne opasnosti te da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

12. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

Članak 183.

(1) Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na pomoć za školovanje u visini neoporezivnog dijela ove pomoći i to :

- osnovno obrazovanje 50 %,
- srednje obrazovanje 70 %
- više i visoko obrazovanje 100 %

XXI. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 184.

(1) Poslodavac će najkasnije tri (3) mjeseca nakon potpisivanja ovog Ugovora s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozljede pri radu ili profesionalne bolesti i to u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

(2) Poslodavac će za sve radnike Društva zaključiti ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju u visini najniže propisane svote za tu svrhu.

(3) Poslodavac će za sve radnike Društva zaključiti ugovor o dodatnom zdravstvenom osiguranju.

(4) Poslodavac će o sklopljenim osiguranjima izvijestiti sindikate potpisnike Kolektivnog ugovora u Društvu Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o.

(5) Po osnivanju zatvorenog mirovinskog fonda sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora, Poslodavac će sukladno financijskim mogućnostima uplaćivati 50 % premije za svakog osiguranog radnika, pod uvjetima da je radnik uplatio preostalih 50 % premije, a u skladu s dogovorom sa sindikatima potpisnicima ovog Kolektivnog ugovora, kojim će između ostalog biti određen maksimalni iznos uplate premije po radniku.

XXII. ISPLATA PLAĆE

Članak 185.

(1) Radniku Poslodavac isplaćuje plaću jednom mjesečno do 20. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se temeljem putnog naloga s prilogom, zajedno sa plaćom.

(3) Naknada za službeno putovanje radi obavljanja zadataka tijekom puta isplaćuju se zajedno sa plaćom.

Članak 186.

(1) Isplata plaće radnika vrši se putem banke za koju se radnik sam odluči.

XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 187.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na razdoblje od četiri (4) godine od dana potpisivanja, a primjenjuje se od 01.04.2008. godine.

Članak 188.

(1) Cijene sata rada utvrđene Prilogom I. ovog Kolektivnog ugovora usklađivati će se s rastom troškova života prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

(2) Usklađivanje cijena sata rada iz stavka 1. ovog članka obavljaju stranke potpisnice Kolektivnog ugovora, jednom godišnje i to na kraju kalendarske godine sa primjenom od 01.01. naredne godine.

Članak 189.

(1) Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora neće provoditi industrijske akcije iz razloga koji se odnose na obveze iz Kolektivnog ugovora, ako Poslodavac te obveze izvršava.

Članak 190.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora ne primjenjuju se na radnike s posebnim ovlastima i odgovornostima, u dijelu u kojem su njihova prava i obveze uređeni posebnim ugovorom.

Članak 191.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.

(2) Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredaba zakona i drugih propisa, ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 192.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i sindikata kao pregovarači za zaključivanje Kolektivnog ugovora Društva Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o.

(2) Ovom Kolektivnom ugovoru mogu pristupiti i drugi sindikati zastupljeni u Društvu koji nisu u pregovaračkom odboru, a nakon objave Kolektivnog ugovora.

Članak 193.

(1) Poslodavac i sindikati imenuju povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Kolektivnog ugovora i praćenje njihove primjene.

(2) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Poslodavca i sindikata.

(3) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog ugovora i praćenje njihove primjene odlučuje jednoglasno. Iznimno, ukoliko nije moguće postići jednoglasnu odluku, odluka se može donijeti uz jedan (1) glas protiv ili uz jedan (1) suzdržani glas.

Članak 194.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati voljom ugovorenih strana.

(2) Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba ovog Kolektivnog ugovora, a druga ugovorna strana obavezna se o prijedlogu očitovati u roku od trideset (30) dana od dana dostave prijedloga.

(3) Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.

Članak 195.

(1) Ugovorne strane suglasne su da će se u roku od devedeset (90) dana od početka primjene ovog Kolektivnog ugovora potpisnici istog usuglasiti i donijeti Pravilnik o normama rada Društva koji će biti sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora (Prilog III).

Članak 196.

(1) Ugovorne strane suglasne su da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koji je sklopljen, ali najduže šest (6) mjeseci od dana isteka roka.

Članak 197.

(1) Pregovore o obnovi ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne strane započeti će najkasnije devedeset (90) dana prije roka na koji je ovaj Ugovor sklopljen.

Članak 198.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u sedam (7) istovjetnih primjeraka, od kojih svaki ima značaj izvornika, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva (2) primjerka, dok se jedan (1) primjerak Kolektivnog ugovora dostavlja Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva.

Sindikat hrvatskih željezničara

Ivan Forgač, predsjednik

Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o.

Svetimir Marić dipl.ing., direktor

Sindikat željezničara Hrvatske

Branko Kreš, predsjednik

PRILOG I. OSNOVNA PLAĆA RADNOG MJESTA – CIJENA SATA RADA

Red. broj	Naziv radnog mjesta	Platni razred Odluka	Cijena sata rada
1.	Uprava – Direktor	Odlukom	Odlukom
2.	Pomoćnik direktora za proizvod	17	83,00
3.	Pomoćnik direktora za razvoj i kvalitetu	16	80,00
4.	Tajnica Uprave	9	33,20
Služba za pravne, kadrovske i opće poslove			
5.	Rukovoditelj službe	14	74,00
6.	Samostalni referent za socijalni rad	12	42,50
7.	Samostalni referent za pravne, kadrovske i opće poslove	12	42,50
8.	Referent za pravne, kadrovske i opće poslove	11	36,50
9.	Dostavljač – čistač	4	22,70
Služba za ekonomiku i financije			
10.	Rukovoditelj službe	15	74,00
11.	Samostalni referent za ekonomsko-financijske poslove	12	42,50
12.	Referent za ekonomsko-financijske poslove	11	36,50
Služba za logistiku			
13.	Rukovoditelj službe	15	74,00
14.	Samostalni referent za logistiku	12	42,50
15.	Samostalni referent za skladišno-materijalne poslove i održavanje	11	36,50
16.	Samostalni referent za skladišno materijalne poslove	11	36,50
17.	Referent za skladišno materijalne poslove	10	35,70
18.	Vozač	8	27,80
Služba za pripremu, proizvodnju i razvoj			
<i>Odjel za tehnologiju, normiranje, ZNR i ZOP</i>			
19.	Voditelj odjela	15	74,00
20.	Glavni tehnolog	13	46,00
21.	Inženjer – tehnolog	12	42,50
22.	Stručnjak za ZNR, ZOP i ekologiju	13	46,00
<i>Odjel za razvoj, tržište i analizu</i>			
23.	Voditelj odjela	15	74,00
24.	Samostalni referent za razvoj, tržište i analizu	12	42,50
25.	Referent za razvoj, tržište i analizu	11	36,50
Pogoni			
26.	Šef Pogona	14	47,50
27.	Pomoćnik šefa Pogona	10	35,70
28.	Voditelj – organizator čišćenja	9	33,20
29.	Poslovođa čišćenja putničkih vagona	7	27,00
30.	Poslovođa čišćenja poslovnih prostora	7	27,00
31.	VKV radnik	6	24,20
32.	Predradnik čišćenja putničkih vagona	5	23,20
33.	Predradnik čišćenja poslovnih prostora	4	22,70
34.	Rukovatelj AT kotla	6	24,20
35.	Krojač	3	22,70
36.	Rukovalac uređaja za pranje i čišćenje putničkih vagona	3	21,65
37.	Perač prozora	7	27,00
38.	Čistač putničkih vagona	2	20,00
39.	Čistač poslovnih prostora	1	17,50
40.	Čistač – čuvar poslovnog prostora	1	17,50
41.	Radnik na pranju i glačanju rublja	1	17,50